

**TYÖKUORMITUKSEN HALLINTAA  
KÄSITTELEVÄ JAOSTO**

**PÖYTÄKIRJA 35  
18.7.2024  
STM108:00/2021  
VN/23868/2021**

Aika Tiistai 25.6.2024 klo 9.00-11.03

Paikka Teams-kokous

Läsnä	Janas Antti	Sosiaali- ja terveysministeriö, puheenjohtaja
	Alanko Tommi	Työterveyslaitos, Pia Perttulan sijaisena
	Lanttola Päivi	Valtion työmarkkinalaitos, jäsen
	Mironen Anne	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, jäsen
	Moilanen Seija	Työturvallisuuskeskus, jäsen
	Mäkelä Albert	Suomen Yrittäjät, jäsen
	Nummelin Ida	STTK, jäsen
	Rintala Jenny	Sosiaali- ja terveysministeriö, jäsen
	Salli Minna	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, jäsen
	Salomaa Anne	Elinkeinoelämän keskusliitto EK, jäsen
	Savinko Lotta	Akava, jäsen
	Vattulainen Kirsi	Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet, jäsen
	Walldén Marjaana	Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT, Minna Sallin sijaisena
	Alanko Leena	Sosiaali- ja terveysministeriö, sihteeri

### 1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi jaoston 35. ja samalla viimeisen kokouksen ja toivotti osallistujat tervetulleiksi.

### 2. Edellisen kokouksen pöytäkirjan hyväksyminen

Hyväksyttiin edellisen kokouksen (11.6.2024) pöytäkirja.

### 3. Ehdotukset työturvallisuuslain säännösten selkeyttämisestä – HE-luonnos ja muutosehdotukset

Jenny Rintala esitteli, mitä muutosehdotuksia työturvallisuuslain pykälisiin 13 ja 24a, HE-luonnoksen yleisperusteluihin sekä säännöskohtaisiin perusteluihin on tehty edellisen kokouksen jälkeen. Sen jälkeen aiheesta käytiin keskustelua.

Keskustelussa työnantajapuoli ilmoitti aiempien kokousten tapaan vastustavansa lakiin esitettyjä muutoksia ja asetuksen antamista. Työnantajapuolelta tuotiin esiin, että kokousaineistoon tutustumiseen on ollut liian vähän aikaa. Työnantajapuoli katsoi, että ehdotuksissa tulisi tarkastella myös työntekijän velvollisuuksia, muun muassa palautumisesta ja työkyvystä huolehtimista. Lisäksi esitettiin näkemys, että hallituksen esityksen perustelutekstiin olisi tarkoitushakuisesti poimittu vain sellaisia tutkimuksia, jotka tukevat lisäsääntelyn antamista. Esityksessä mainituista tutkimuksista ei kuitenkaan voitu osoittaa virheitä.

Palkansaajapuolen edustajat muistuttivat, että työsuojelulainsäädäntö on tehty ennen kaikkea työntekijän suojaksi. Työnantajalla on velvollisuus, mahdollisuus ja oikeus vaikuttaa työolosuhteisiin. Palkansaajapuolen näkemyksen mukaan ehdotuksiin kirjatut työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvoitteet ovat siten työssä tapahtuvaan toimintaan liittyen tasapainossa. Palkansaajapuoli pitää ehdotettuja psykososiaalista kuormitusta koskevia työturvallisuuslain muutoksia ja uuden asetuksen antamista tarpeellisina, koska ne selkeyttävät ja täsmentävät nykyainsäädäntöä.

HE-luonnoksen osalta kysyttiin, miten asian valmistelua jatketaan jaoston toimikauden päätyttyä, kun nyt ehdotuksen kaikki osiot eivät ole vielä osin valmiita. Puheenjohtaja totesi, että luonnosta viimeistellään ministeriössä virkatyönä, ja ehdotukset tulevat kokonaisuudessaan syksyn 2024 aikana työturvallisuussäännöksiä valmistelevan neuvottelukunnan (TTN) käsittelyyn.

Keskustelussa esiin tuodut kommentit ja näkemykset kirjattiin ministeriön toimesta muistiin jatkovalmistelua varten.

#### **4. Asetusluonnos – muutettu asetuseruonnos ja muokattu perustelumuistio**

Asiakohdan käsittelyn aluksi Jenny Rintala kävi läpi muutokset, jotka asetuseruonnokseen (Valtioneuvoston asetus työn psykososiaalisista haitta- ja vaaratekijöistä) ja sen perustelumuistioon on tehty jaoston edellisen kokouksen jälkeen. Perustelumuistion muutokset ovat lähinnä teknisluonteisia eikä varsinaiseen tekstiin ole tuotu sisällöllisesti uusia asioita. Sen jälkeen aiheesta käytiin keskustelua.

Työnantajapuoli totesi vastustavansa asetuksen antamista. Yksityiskohtainen nykyistä laajempi sääntely lisää työnantajien hallinnollista taakkaa ja dokumentoinnin tarvetta. Työnantajapuoli esitti, että rikosoikeudellisen vastuun nykytilakuvaus tulisi lisätä perustelumuistioon ja lisäksi tulee kirjoittaa työpaikkaselvityksiin liittyvä tilannetieto eli kuvaus siitä, miten työpaikat nykyisin saavat tukea työterveyshuollolta.

Työntekijäpuolen näkemyksen mukaan ehdotettu uusi asetus on tarpeellinen. Se täsmentää ja selkeyttää nykyistä lainsäädäntöä ja antaa työpaikoille aiempaa selkeämmät toimintaohjeet psykososiaalisia kuormitustekijöitä koskevien asioiden hoitamisessa.

Keskustelussa esiin tuodut kommentit ja näkemykset kirjattiin ministeriön toimesta muistiin jatkovalmistelua varten.

#### **5. Ehdotetun asetuksen pääasialliset vaikutukset**

Ehdotetun asetuksen pääasiallisista vaikutuksista käytiin keskustelua.

Työsuojeluvalvonnan näkemyksen mukaan ehdotetut tarkennetut säädökset helpottaisivat ja mahdollistaisivat valvonnassa kohdennetumman ohjeistuksen antamisen työpaikoille. Nykyisin pykälät, joihin viitataan psykososiaalisen kuormituksen osalta, ovat vaikeasti työpaikoille avautuvia, ja esitetyt pykälät helpottaisivat kokonaisuutta. Lisäksi esihenkilöt ovat valvonnan havaintojen mukaan kaivanneet tietoa ja tukea siihen, mitä säädökset heiltä edellyttävät. Täsmennetty sääntely toisi apua esihenkilötyöhön. Esihenkilöt pystyisivät myös aikaisempaa paremmin itse selvittämään velvoitteensa lainsäädännöstä.

Palkansaajapuolen edustajien mukaan ehdotettu sääntely selkiyttäisi työn terveyttä vaarantavien psykososiaalisten kuormitustekijöiden käsittelyä ja siihen liittyviä toimenpiteitä työpaikoilla.

Työturvallisuuskeskuksen edustajan näkemyksen mukaan ehdotettu asetetus voisi tuoda vahvemmin esille työn voimavaratekijöiden merkityksen, mikä on yksi keskeinen elementti, jolla voidaan vaikuttaa työkuormituksen hallintaan.

Työnantajapuolen edustajat pyysivät, että heidän näkemyksensä kokouksen pöytäkirjaan kirjataan seuraava lausuma: Näin epäselvää ja epätasällista sekä työnantajien velvoitteita ja hallinnollista taakkaa merkittävästi lisäävää sääntelyä ei tule antaa. Nyt suunniteltu sääntely tulee arvioida suhteessa meidän ankaraan rikosoikeudelliseen vastuuseen sekä perustuslain 8 pykälään ja huomioida ne. Sääntelyn sijaan tulisi hyvässä yhteistyössä laatia ohjeita ja tukea työpaikkoja voimassa olevan ja juuri 1.6.2023 täsmennetyn nykysääntelyn toimeenpanossa. Työnantajapuoli jättää jo tässä vaiheessa eriävän mielipiteen hallituksen esitysluonnokseen ja asetuksen eteenpäin viemiseen.

Keskustelussa esiin tuodut kommentit ja näkemykset kirjattiin ministeriön toimesta muistiin jatkovalmistelua varten.

Keskustelun lopuksi puheenjohtaja totesi, että valmistelutyötä tekevässä jaostossa ei äänestetä asioista. Tässä tilanteessa ei myöskään ole tarpeen erikseen kartoittaa eriäviä tai kannattavia näkemyksiä, koska tiedossa on, että jaosto on selkeästi erimielinen. Eriävät tai kannattavat mielipiteet on mahdollista esittää myöhemmin TTN-käsittelyssä.

## **6. Kokouksen päättäminen**

Puheenjohtaja kiitti kaikkia työkuormitusjaoston toimintaan osallistuneita ja päätti kokouksen klo 11.03.

Puheenjohtaja

Antti Janas

Sihteeri

Leena Alanko

## **LIITE**

Psykososiaalisen kuormituksen sääntely: työnantajaedustajien kommentteja 11.6.2024 kokouksen jälkeen ja 18.6.2024 päivätyn luonnoksen perusteella

## **Psykososiaalisen kuormituksen sääntely: työnantajaedustajien kommentteja 11.6.2024 kokouksen jälkeen ja 18.6.2024 päivätyn luonnoksen perusteella**

### ***Sääntely lisäisi työnantajan velvoitteita***

Psykososiaalisen kuormituksen sääntely lisäisi merkittävästi työnantajan velvoitteita, hallinnollista taakkaa ja vastuita. Työturvallisuuslakia on juuri 1.6.2023 täsmennetty tähän samaan teemaan liittyen ja työpaikoille tulee antaa nyt rauha ottaa nuo muutokset haltuun. Samalla tulee huomioida, että meillä on jo runsaasti psykososiaalisen kuormituksen sääntelyä työturvallisuuslaissa (mm. 8, 10, 13, 14, 25–31 §:t liittyvät psykososiaaliseen kuormitukseen).

Hallituksen esityksen ja asetuksen valmistelun aikana STM:n valmistelusta vastaavat virkamiehet sekä palkansaajajärjestöt ovat useaan kertaan todenneet, että tavoitteena ei ole säätää työnantajalle lisää velvoitteita, vaan ainoastaan selkeyttää ja tarkentaa olemassa olevaa lainsäädäntöä. Asia todettiin jälleen kerran 11.6.2024 pidetyssä jaoston kokouksessa, jossa lain kirjoittamisesta vastaava virkamies totesi, etteivät ehdotetut muutokset edellytä työnantajalta mitään lisätoimenpiteitä, jos työnantaja toimii jo nykyisen lainsäädännön mukaisesti. Työnantajapuolen näkemyksen mukaan alla olevat esimerkit osoittavat, että tämä ei pidä lainkaan paikkaansa ja virkamiesten esittämä näkemys on selkeästi ristiriidassa esitettyjen säädösmuutosten kanssa.

Käynnissä oleva säädösvalmistelu ei myöskään tue hallituksen tavoitetta olla kasvattamatta yrityksiin kohdistuvaa hallinnollista taakkaa. Sama hallinnollinen taakka kohdistuu myös muiden työmarkkinasektoreiden työnantajiin. Hallitusohjelman mukaisesti ”Yksi sisään, yksi ulos” -periaatetta tulisi soveltaa kuluvaan kevätistuntokaudesta alkaen, mutta tätä näkökulmaa ei ole mitenkään huomioitu tämän valmistelun yhteydessä, eikä työnantajille tulevista lisävelvoitteista ole suostuttu edes keskustelemaan jaostossa.

Suunnitteilla oleva sääntely olisi myös kokonaisuudessaan rikosoikeudellisen vastuun piirissä, eikä se täytä rikossääntelyltä edellytettävää täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimusta. Sääntely olisi näin perustuslain 8 §:n rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen vastaista. Olemme tuoneet myös tätä asiaa lukuisia kertoja esille, mutta tästä ei ole myöskään suostuttu keskustelemaan, eikä asiaa selvittämään.

### ***Kommentteja ja huomioita säädösluonnoksista***

#### **Työturvallisuuslaki (18.6.2024 päivätty luonnos)**

HE:n perustelut

Nykytilan arviointi

- Esitysluonnoksen nykytilaa ja nykytilan arviointia koskeva EU-sääntelyn osuus on puutteellinen. Nykytilan kuvauksessa on esitelty valikoivasti psykososiaaliseen kuormitukseen ja työturvallisuuteen liittyvää EU-sääntelyä. Työsuojelun puitedirektiivi ei edellytä psykososiaalisesta kuormituksesta säätämistä, eikä sääntelyä nykyistä laajemmin tai tarkemmin voida perustella sillä. Muiden Euroopan maiden tilannetta ei ole avattu HE-luonnoksessa.
- HE-luonnoksessa tulisi arvioida, kuinka laajaa Suomen psykososiaalisten kuormitustekijöiden sääntely on suhteessa EU-sääntelyyn.
- Nykytilan arvioinnista ei käy ilmi, miten nyt esitettävät säännökset suhtautuvat työturvallisuuslain 8 ja 10 §:n vaatimuksiin. 8 ja 10 § ovat puutteellisesti käsitelty nykytilan

arvioinnissa, vaikka ne ovat työnantajan työturvallisuusvelvoitteiden ja nyt ehdotetun sääntelyn kannalta keskeiset säännökset. 8 §:n osalta arvioinnissa todetaan, että on mahdollista, että 8 § mielletään tavoitesäännökseksi, joka ei luo työnantajille velvoitteita.

HE:ssä tulisi kertoa, mihin tämä näkemys perustuu. Kyseinen säännös on työnantajan työsuojelua koskevien velvollisuuksien yleissäännös, joka on ollut voimassa vuodesta 2003 lähtien. Tätä säännöstä muutettaessa kesäkuussa 2023 tällaista epäselvyyttä ei ollut esillä.

- HE:ssä tulisi avata myös tarkemmin 1.6.2023 voimaantulleen sääntelyn vaikuttavuuden arviointi ja se, mitä sen eteen on tehty.
- Nykytilan arvioinnissa tuodaan esille työsuojelupaneelin tulokset. Tältä osin myös todetaan, että 1.6.2023 voimaan tulleella työturvallisuuslain täsmennyksellä ei valvonnan mukaan ole ollut merkittävää muutosta säännösten noudattamiseen. Tältä osin voisi kyseenalaistaa lisäsääntelyn vaikuttavuuden. Lisäksi HE-luonnoksessa todetaan, että 76 % työsuojelupaneeliin vastanneista arvioi, että psykososiaalisen kuormituksen **hallinta** on erittäin tai melko haastavaa. Edellä mainitut seikat tukevat sitä, että työpaikat tarvitsevat tukea ja ohjeistusta, eivät lisäsääntelyä. Erityisesti hyvät ja selkeät käytännöt ja esimerkit tunnistettujen kuormitustekijöiden hallintaan ovat työpaikalle tarpeellisia. Sitä nyt ehdotettu sääntely ei tuo.
- Nykytilan arvioinnissa ei ole perusteltu, miksi nyt valmisteltavia muutoksia tarvitaan eikä siten, miksi olemassa oleva sääntely ei ole riittävää.
- Nykytilan arvioinnissa ei kiinnitetä lainkaan huomiota esihenkilöiden asemaan, eikä siinä arvioida heille lisäsääntelystä seuraavaa kuormitusta tai halukkuutta pysyä tai hakeutua esihenkilötehtäviin mahdollisen lisäsääntelyn jälkeen.
- Nykytilan arvioinnissa ei myöskään tuoda esille työturvallisuussäännöksiin Suomessa liittyvää poikkeuksellisen ankaraa rikosoikeudellista vastuuta eikä perustuslain 8 pykälässä asetettua rikosoikeudellista laillisuusperiaatetta. Tämä tulee tuoda esille ja kuvata nykytila rikosoikeudellisen vastuun näkökulmasta sekä arvioida lisäsääntelystä esihenkilöille seuraava psykososiaalinen kuormitus.
- HE luonnoksessa todetaan, että työpaikat tulevat lainsäädännön velvoitteita noudattaessaan tarvitsemaan nykyistä laajemmin työterveyshuollon palveluita tai muun ulkopuolisen asiantuntijan apua. HE-luonnoksessa ei kuitenkaan arvioida lainkaan työterveyshuoltojen tämän hetken osaamista esimerkiksi työpaikkaselvitysten tekemisessä tai sitä, onko tällaista asiantuntija-apua riittävästi mahdollista saada työterveyshuolloista.
- Nykytilan arvioinnissa tulisi huomioida ja arvioida sääntelyn mahdollinen laajempi vaikutus psykososiaalisen kuormituksen ilmoitusten lisääntymiseen.
- HE-luonnos ei tuo ollenkaan esille viimeaikaista stressitutkimusta ja sen tuloksia siitä, miten suuri vaikutus stressin aiheuttamiin terveysvaaroihin on sillä, miten suhtaudumme stressiin. Kuormitusta koskeva lisäsääntely tulisi kiinnittämään huomiomme kuormitukseen negatiivisena asiana ja tätä kautta vaikuttamaan siihen, että stressiä pidetään pelkästään negatiivisena asiana. Tällä puolestaan on tutkitusti negatiivisia vaikutuksia ihmisten terveyteen.
- Turvallisuteen ja terveyteen liittyvässä vaikutusten arvioinnissa tuodaan esiin EU-jäsenmaiden sääntelyn positiivinen vaikutus psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. On syytä myös tuoda esiin esimerkiksi Ruotsin sääntelyn jälkivaikutus työpaikkojen myöhempään ohjeistukseen ja tuen tarpeeseen.
- Vaikutustenarvioinnissa todetaan voimavaroista, että tämän osalta valmistelun kuluessa ei päästy ratkaisuun ja näin ollen voimavarat jätettiin kokonaan pois. Tätä kirjausta voisi kritisoida sen logiikan vuoksi. Miten tämä suhteutuu muuhun, minkä osalta ei päästy yhteisymmärrykseen tai ratkaisuun? Muita säännöksiä ei jätetty pois, vaikka

työnantajajärjestöt ovat nostaneet niiden osalta huolia työnantajalle muodostuvista lisävelvoitteista. Voimavarojen merkitys ja vaikutus kuormitustekijöiden hallinnassa tulee HE:ssä arvioida.

Säännöskohtaisia huomioita

13 § - Työn kuormitustekijät työn suunnittelussa

- Säännöksen velvoite kuormitustekijöiden huomioimisesta työn muutosvaiheessa on sisällöltään epäselvä. Perusteluissa jää epäselväksi, mitä muutosvaiheella tarkoitetaan ja mikä on pykälässä tarkoitettu työn muutosvaihe, joka laukaisisi työnantajalle kyseiseen pykälään kirjatun toimimisvelvollisuuden.
- Säännöksen perusteella jää epäselväksi, miten sitä tulee lukea yhdessä 8 ja 10 §:n kanssa ja millaisia velvollisuuksia nämä yhdessä ja kokonaisuutena jatkossa pitäisivät sisällään. Miten näihin pykäliin sisältyvä työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten huomioiminen suhteutuu jatkossa tähän päivitettävään pykälään ja sen sisältöön?

18 § - Työntekijän yleiset velvollisuudet

- Säännöksen muutos on työntekijän velvoitteiden kannalta riittämätön, jos työturvallisuuslakia muutetaan esitysluonnoksen mukaisella tavalla ja annetaan lisäksi nyt valmisteltu asetetus. Työntekijällä olisi oltava laajempi vastuu oman työ- ja toimintakyvyn ylläpidosta ja myös velvollisuus tuoda oman työ- tai toimintakykynsä rajoituksia työnantajan tietoon.
- Työntekijän velvollisuuksia pitäisi lisätä niiden muutamien maiden mallin mukaisesti, jotka ovat antaneet laajempaa sääntelyä psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta (esimerkiksi Belgia).
- Säännös ei saa rajoittaa työnantajan direktio-oikeutta. Siksi on tarpeen, ettei säännöksen perusteluissa todeta, että työntekijällä olisi oikeus määrittää itselleen sopivia työtehtäviä edes epäsuorasti.

24 a § - Työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät

- Säännös asettaa työnantajan vastuun työntekijän psykososiaalisesta kuormittumisesta merkittävästi nykytilaa pidemmälle.
- Säännös jättää eri toimialojen näkökulmasta epäselväksi ja tulkinnanvaraiseksi, mikä voidaan milloinkin katsoa kuormitukseksi, joka on "mahdollisimman vähäinen" kunkin toimialan näkökulmasta. Työnantajien on säännöksen perusteella mahdotonta varmistaa, että he ovat noudattaneet lakia riittävästi.
- Miten tässä säännöksessä ja lain perusteluissa arvioidaan voimavarojen merkitystä ja sitä, että voimavarat puskuroivat kuormitustekijöitä? Toisaalta miten tässä huomioidaan se, että työntekijät kuormittuvat hyvin yksilöllisesti?
- Perusteluissa tuodaan esiin, että "*säännös edellyttäisi työn mitoitusta siten, että työstä aiheutuva vaara on mahdollisimman pieni*". Tämä tuo merkittävän tulkintahaasteen työvoimapulasta kärsiville toimialoille ja luo merkittävän yksittäisen laajennuksen työnantajan nykyisiin velvoitteisiin. Työstä ei toki saa aiheutua terveydelle vaaraa, mutta vaaraa voidaan hallita muullakin tavoin kuin työn mitoituksella. Tätä säännös eivätkä sen perustelut huomioi. Lisäksi perusteluissa mainitaan, että "*vaikka työn mitoitusta ei mainittaisi säännöksessä erikseen...*". Säännöksessä mainitaan mitoitus erikseen, joten perustelujen teksti ja säännös ovat ristiriidassa.

- Säännös menee yhdessä hallituksen esityksen perustelutekstin ja asetusluonnoksen kanssa paljon pidemmälle kuin nykysääntely ja luo työnantajalle laajan ja vaikeasti hahmotettavan veloitteen ehkäistä psykososiaalista kuormitusta.
- Säännös luo myös epäselvän tilanteen siitä, miten sen sisältöä ja veloituksia tulee tulkita yhdessä työturvallisuuslaissa jo olevien 8, 10 ja 25–31 §:n kanssa.

### **Asetusluonnos (18.6.2024 päivätty luonnos)**

Työnantajajärjestöt kiinnittävät huomiota muutamiin seikkoihin aiemmin jätettyjen kommenttien lisäksi.

#### **1 § - Työn psykososiaalisten haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisen ja riskien arviointi**

- Säännös luo työnantajalle yksityiskohtaisen toimintaveloitteen, jota on mahdoton toteuttaa, ottaen huomioon psykososiaalisten kuormitustekijöiden määrittelyn vaikeuden ja korostetun subjektiivisen luonteen.
- Säännös sisältää terminologiaa, jota laissa ei käytetä, kuten termi “altistuminen”. Säännös olisi myös tätä kautta laajennus suhteessa lain sisältöön, eikä sellaista voida asetuksella tehdä.
- Pykälän 3 momentti edellyttää selvityksen ja arvioinnin jatkuvaa ajan tasalla pitoa, mikä on erittäin raskas uusi velvoite hallinnollisen taakan näkökulmasta. 3 momentin terminologia on laajempi suhteessa nykysääntelyyn ja toisi tätä kautta lisäveloituksia ja epäselvyyttä työpaikoille siitä, miten toimimalla toimii oikein.
- 3 momentin termi “olennaisia muutoksia” jää määrittämättä. Työelämä on jatkuvaa muutosta, joten säännös loisi työnantajille yhdessä muun uuden sääntelykokonaisuuden kanssa jatkuvan veloitteen täydentää vaarojen arviointia ja sitä kautta merkittävän ja lisääntyvän hallinnollisen taakan.
- Jotta pykälässä tarkoitettu riskien seuranta voidaan myöhemmin todentaa ja työnantaja voi osoittaa sitä tehneensä, tulee työnantajan edustajien eli esihenkilöiden jatkossa pitää kirjaa siitä, miten he ovat toteuttaneet riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi valittuja toimenpiteitä sekä arvioineet niiden riittävyyttä. Tästä tulee merkittävästi lisää hallinnollista taakkaa esihenkilöille ja tällä tulee olemaan vaikutusta esihenkilöiden kuormitukseen sekä eri henkilöiden halukkuuteen olla esihenkilötehtävissä.

#### **4 § - Riskien välttäminen tai vähentäminen**

- Riskien välttämisen- ja vähentämisen veloituksessa mennään yksityiskohtaisemmalle tasolle kuin nykyisessä sääntelyssä, mikä lisää veloituksia. Ehdotettu sääntely lisää hallinnollista taakkaa ja lisäkustannuksia työpaikoille.
- Pykälän 2 momentin luettelo on kirjoitettu siten, että työnantajan olisi käytännössä huomioitava säännöksen 10-kohtainen lista kokonaisuudessaan.
- Pykälä loisi merkittäviä lisäveloituksia työnantajille. Työnantajien olisi käytännössä luotava tämän pykälän ja muiden uusien säännösten täyttämisen osoittamiseksi uusia dokumentointiprosesseja, jotta he voisivat osoittaa hallinneensa kuormitusta riittävästi. Säännös voi myös rajoittaa työnantajan direktio-oikeutta. Jatkossa kaikki tämä lisäsääntely yhdessä ankaran rikosoikeudellisen vastuun kanssa johtaisi siihen, että esihenkilöiltä menisi merkittävä määrä työaikaa kaiken dokumentoimiseen, jotta he voivat välttää riskiä henkilökohtaisesta rikosoikeudellisesta vastuusta.

## **Lainsäädäntöön sisältyvästä epäselvästä terminologiasta**

HE-luonnoksella päivitettäväksi suunniteltuihin työturvallisuuslain pykäliin ja asetusluonnokseen sisältyy merkittävä määrä termejä ja epäselviä ilmauksia, jotka tulevat huomattavasti lisäämään sääntelyyn liittyvää epäselvyyttä ja tulkinnanvaraisuutta. Näin ei voi olla. Työpaikkojen tulee noudattaa sääntelyä rikosoikeudellisen vastuun nojalla ja esihenkilöiden tulee voida lakia ja sen esitöitä lukemalla ymmärtää, miten heidän tulee toimia, jotta he voivat varmistua lainsäädännön velvoitteiden noudattamisesta. Mikäli lainsäädäntö ei ole selkeää, on se merkittävä kuormitustekijä erityisesti esihenkilötehtävissä olevien henkilöiden näkökulmasta.

Työpaikoilla tulee olemaan huomattavan paljon kysymyksiä epäselviin ja tulkinnanvaraisiin termeihin ja lainsäädännön sisältöön liittyen. Työnantajajärjestöt ovat toistuvasti tuoneet ilmi, että jaostossa käytävä keskustelu jo osoittaa, että työpaikkojen ohjeistaminen tulee olemaan haasteellista. Työpaikoilla tulee olemaan huomattava määrä kysymyksiä lainsäädännön sisältöön liittyen. Miten työpaikkojen ohjeistaminen lainsäädännön noudattamisessa on tarkoitus järjestää? Onko lainsäätäjät varmistaneet, että aluehallintovirastolla on riittävät resurssit tähän ohjeistamiseen? Työpaikoilta saamamme palautteen perusteella he eivät saa tälläkään hetkellä ohjeistusta tiettyihin psykososiaalisen kuormituksen hallintaan liittyviin kysymyksiin. Esimerkkinä 1.6.2023 lainsäädäntöön lisätty maininta "työntekijän henkilökohtaisten edellytysten huomioimisesta", jonka osalta työpaikat eivät ole toistuvista tiedusteluista huolimatta saaneet aluehallintovirastolta ohjeistusta. Miten tätä tulee noudattaa, jotta voi varmistua lainsäädännön velvoitteiden täyttämisen? Lainsäädäntöön ei tule lisätä yhtään lisää terminologiaa, jonka noudattamisessa työpaikkoja ei voida auttaa.